

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi Kasus PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)**

SKRIPSI

Oleh:
AGNES CIPTANING PUSPITA
NIM 135100301111064



**Jurusan Teknologi Industri Pertanian
Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Brawijaya
Malang
2018**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi Kasus PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)**

**Oleh:
AGNES CIPTANING PUSPITA
NIM 135100301111064**

**Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Teknologi Pertanian**



**Jurusan Teknologi Industri Pertanian
Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Brawijaya
Malang
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja
Pada Karyawan *Outsourcing* (PT Semesta
Jati Indah Jombang, Jawa Timur)
Nama Mahasiswa : Agnes Ciptaning Puspita
NIM : 135100301111064
Jurusan : Teknologi Industri Pertanian
Fakultas : Teknologi Pertanian

Pembimbing I,



Dr.Ir. Endah Rahayu Lestari, MS.
NIP. 19590924 198601 2 001

Pembimbing II,



Riska Septifani, STP., MP.
NIK. 2014059009252001

Tanggal Persetujuan:

Tanggal Persetujuan:

LEMBAR PENGESAHAN

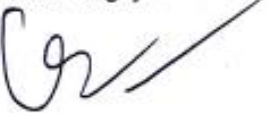
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan *Outsourcing* (PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)

Nama Mahasiswa : Agnes Ciptaning Puspita
NIM : 135100301111064
Jurusan : Teknologi Industri Pertanian
Fakultas : Teknologi Pertanian

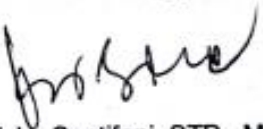
Dosen Penguji I


Dr. Parji Deoranto, STP., MP.
NIP. 19710806 200212 1 002

Dosen Penguji II


Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS.
NIP. 19590924 198601 2 001

Dosen Penguji III


Riska Septifani, STP., MP.
NIK. 2014059009252001



Karya Jurusan,
Dr. Supto, STP., MP.
NIP. 19730602 199903 1 001

Tanggal Lulus TA :

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Jombang pada tanggal 7 Agustus 1995 dari ayah yang bernama Muhammad Maksum dan ibu Pipit Suharning. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN Ceweng 1 pada tahun 2007, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Tingkat Pertama di SMPN 2 Jombang dengan tahun kelulusan 2010, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA PGRI 1 Jombang pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 melanjutkan sekolah strata 1 di Jurusan Teknologi Industri Pertanian Universitas Brawijaya melalui jalur Prestasi Akademik (SNMPTN-Undangan). Pada tahun 2018 penulis berhasil menyelesaikan pendidikan di Universitas Brawijaya Malang di Jurusan Teknologi Industri Pertanian. Pada masa pendidikannya penulis pernah berpartisipasi dalam Panitia Pekan Keakraban Mahasiswa (PKM) dan Studi Laboratorium.

*Alhamdulillah
Terima Kasih Ya Allah
Karya kecil ini aku persembahkan kepada
Kedua Orang Tuaku dan Kakakku tercinta*

PERYATAAN KEASLIAN TA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Agnes Ciptaning Puspita
NIM : 135100301111064
Jurusan : Teknologi Pertanian
Fakultas : Teknologi Industri Pertanian
Judul TA : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan *Outsourcing* (PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)

Menyatakan bahwa,

TA dengan judul diatas merupakan karya asli penulis tersebut di atas. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut sesuai hokum yang berlaku.

Malang, 15 Februari 2018
Pembuat Pernyataan,

Agnes Ciptaning Puspita
NIM 135100301111064

Agnes Ciptaning Puspita. 135100301111064. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur). TA Pembimbing: Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. dan Riska Septifani, STP., MP.

RINGKASAN

Di dalam persaingan dunia bisnis, kualitas dari sumber daya manusia salah satu aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Saat ini, strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan yaitu penggunaan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dilakukan agar dapat mengurangi beban dan biaya dalam perusahaan. Adanya kerjasama antar perusahaan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan produk yang dihasilkan maksimal. Dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan tidak mudah mengalami stres kerja yang berlebihan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian ini dilakukan di PT Semesta Jati Indah pada bulan September hingga Desember 2017. Pemodelan struktural digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dengan jumlah sampel yang dipilih 100 responden karyawan *outsourcing*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknis analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* SPSS 17.0 dan analisis inferensial menggunakan *software* SmartPLS 3.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi sebagian hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja

Agnes Ciptaning Puspita. 135100301111064. *The Effect of Workload and Job Stress on Job Satisfaction and Performance On Outsourcing Employees (Case Study PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)*. TA Pembimbing: Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. dan Riska Septifani, STP., MP.

SUMMARY

In the world of business competition, the quality of human resources is one important asset to support the success of a company. Currently, a strategy that is starting to be done by many companies is the use of labor outsourcing. This is done in order to reduce and cost within the company. The cooperation between companies is expected to complete the work on time and products produced maximum. In achieving company goals, leaders need to consider the workload given so that employees are not easy to experience excessive work stress. In addition, employee job satisfaction also needs to be considered for employee performance can increase. The purpose of this study to determine the effect of workload and job stress on job satisfaction and performance on outsourcing employees.

This research was conducted at PT Semesta Jati Indah in September until December 2017. Structural modeling is used to test the variable hypothesis. The sampling technique using proportional stratified random sampling technique with the number of samples selected 100 respondents outsourcing employees. Data collection was done by distributing questionnaires and interviews. Technical data analysis using descriptive analysis with the help of SPSS 17.0 software and inferential analysis using SmartPLS 3 software.

The result of the research shows that the workload and job stress has negative and significant influence on job satisfaction, workload and job stress has a negative and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, job satisfaction mediates partially relationship between workload

and employee performance and job satisfaction mediates partially relationship between job stress and employee performance.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Employee Performance, and Job Stress*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Karyawan *Outsourcing* (PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)”. Penyusunan tugas akhir ini bertujuan untuk menyelesaikan studi di jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan kegiatan penelitian dan penyusunan laporan tugas akhir sehingga dapat terselesaikan dengan baik, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. sebagai pembimbing I yang telah banyak member dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.
2. Ibu Riska Septifani, STP., MP. sebagai pembimbing II yang telah banyak member dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.
3. Bapak Dr. Panji Deoranto, STP., MP. sebagai dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis.
4. Bapak Dr. Sucipto, STP., MP. sebagai ketua jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya.
5. Keluarga penulis, bapak Maksum, Ibu Pipit, dan Mas Ferry yang telah memberikan dukungan dan do'a.
6. Risky, Afidha, lin, dan Indira yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat dalam mengerjakan tugas akhir.
7. Semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan pengetahuan referensi dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan masukan dalam penyempurnaan tugas akhir ini.

Akhir kata harapan penulis, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 15 Februari 2018
Penulis

Agnes Ciptaning Puspita

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERNYATAAN KEASLIAN TA	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Kayu	5
2.2 Karyawan.....	5
2.2.1. Jenis Karyawan	6
2.3 Beban Kerja.....	9
2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	10
2.4 Stres Kerja.....	11
2.4.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	12
2.5 Kepuasan Kerja	13
2.5.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	14
2.6 Penelitian Terdahulu.....	14
2.6.1. Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja ..	14
2.6.2. Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja ..	15
2.6.3. Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja	15
2.6.4. Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan ..	16
2.6.5. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	16

2.6.6. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	17
---	----

BAB III METODE PELAKSANAAN.....19

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	19
3.2 Prosedur Penelitian	19
3.2.1 Survei Pendahuluan	20
3.2.2 Studi Literatur	20
3.2.3 Identifikasi Masalah	20
3.2.4 Identifikasi Variabel	20
3.2.5 Pengembangan Model Struktural dan Hipotesis	22
3.2.6 Penentuan Populasi dan Sampel	23
3.2.7 Instrumen Penelitian	24
3.2.8 Pengujian Instrumen Penelitian	25
3.2.9 Penentuan Metode Pengumpulan Data	27
3.2.9.1 Jenis dan Sumber Data	27
3.2.9.2 Teknik Pengumpulan Data	27
3.2.10 Teknik Analisis Data	28
3.2.10.1 Analisis Deskriptif	28
3.2.10.2 Analisis Inferensial	28
3.2.11 Interpretasi Hasil	31
3.2.12 Kesimpulan dan Saran	31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN32

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	32
4.2 Karakteristik Responden	33
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	36
4.3.1 Hasil Uji Validitas	36
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	37
4.3.3 Hasil Uji Linearitas	38
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian	39
4.4.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja	39
4.4.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja	40
4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	41
4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja	43
4.5 Hasil Analisis Inferensial	44
4.5.1 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	44

4.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	48
4.5.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
4.6 Pembahasan	54
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	54
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	56
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	57
4.6.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	60
4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.10 Implikasi Manjerial	65
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penentuan Variabel	21
Tabel 3.2 Penyebaran Jumlah Responden	24
Tabel 3.3 Skala Likert	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	33
Tabel 4.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	37
Tabel 4.4 Uji Linearitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	43
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square</i>	44
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i>	46
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i>	47
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	48
Tabel 4.13 <i>Outer Loading</i>	49
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung	52
Tabel 4.15 Hasil Pngujian Hipotesis Tidak Langsung	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Tahapan Pelaksanaan Penelitian	19
Gambar 3.2 Model Struktural	22
Gambar 4.1 Diagram Jalur Pemodelan PLS	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	79
Lampiran 2 Output Uji Validitas.....	82
Lampiran 3 Output Uji Reliabilitas	86
Lampiran 4 Output Uji Linearitas.....	87
Lampiran 5 Output R-Square	88
Lampiran 6 Output <i>Convergent Validity</i>	89
Lampiran 7 Output <i>Discriminant Validity</i>	90
Lampiran 8 Output <i>Composite Reliability</i>	91
Lampiran 9 Output <i>Outer Model</i>	92
Lampiran 10 Output Hasil Pengujian Hipotesis	93

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi kunci utama dalam pengembangan perusahaan. Saat ini, salah satu strategi yang mulai banyak diterapkan oleh perusahaan yaitu penggunaan tenaga kerja *outsourcing*. *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam kajian hukum ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyediaan tenaga kerja (Firmanzah, 2010). Segala kewajiban dan tanggung jawab karyawan *outsourcing* berada dibawah perusahaan *outsourcing* bukan perusahaan pengguna. Adanya sistem tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan dapat mengurangi beban dan biaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yaitu PT Semesta Jati Indah, dimana perusahaan tersebut bergerak dibidang pengolahan kayu. Bahan baku kayu berasal dari hutan dengan berbagai variasi kayu, seperti kayu jati, mahoni, merbau, bengkirai, kamper, dan lain-lain. Hasil pengolahan kayu tersebut berupa komponen perumahan. Dalam memenuhi target produksinya, PT Semesta Jati Indah bekerja sama dengan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa tenaga kerja. Adanya kerjasama antar perusahaan tersebut, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan produk yang dihasilkan maksimal. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik dan profesional agar dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab

itu, karyawan perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan.

Setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja yang didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, dilihat dari aktivitas karyawan pada saat bekerja. Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan dengan standar waktu kerja per hari adalah 8 jam (Ilyas, 2000). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, sehingga menimbulkan stres. Pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Adanya jam kerja yang berlebihan, maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun, sehingga hal tersebut dapat menjadi tekanan yang dirasakan dan dapat memicu terjadinya stres kerja. Dewi dan I Gusti (2015), mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang mengalami stres kerja akan memberikan dampak pada pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian Dewi dan I Gusti (2015), membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara partial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan makin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan.

Kepuasan kerja sangat penting dalam kehidupan organisasi. Adanya kepuasan kerja diharapkan seorang karyawan akan mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja karyawan akan menentukan hasil kerja dari karyawan tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian Awaludin, *et al.* (2016), mengungkapkan bahwa pada variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya makin tinggi kepuasan kerja,

makin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Semesta Jati Indah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka di dapat rumusan masalah dalam yang akan menjadi pembahasan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing*?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
2. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
3. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*
4. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*
5. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*

6. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan
7. Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kayu

Kayu sebagai hasil hutan sekaligus hasil sumber kekayaan alam, merupakan bahan mentah yang mudah diproses untuk dijadikan barang sesuai dengan kemajuan teknologi. Kayu memiliki beberapa sifat yang istimewa, karena tidak dapat ditiru oleh bahan-bahan lain. Kayu dapat didefinisikan sebagai suatu bahan yang diperoleh dari hasil pemungutan pohon-pohon di hutan (Dumanauw, 2007). Pemilihan dan penggunaan kayu untuk suatu tujuan pemakaian. Kayu berasal dari berbagai jenis pohon memiliki sifat yang berbeda-beda. Bahkan kayu berasal dari satu pohon memiliki sifat agak berbeda, jika dibandingkan dengan bagian ujung dan pangkalnya. Kayu dapat dibedakan atas kayu pertukangan, kayu industri, dan kayu bakar. Di Indonesia terdapat beberapa macam jenis kayu diantaranya:

- a. Kayu jati, digunakan sebagai material bahan bangunan yang memiliki karakteristik kuat dan tahan lama
- b. Kayu merbau, merupakan jenis kayu yang cukup keras dan stabil sebagai alternatif pembanding dengan kayu jati
- c. Kayu mahoni, teksturnya cukup halus dan biasanya digunakan sebagai elemen dekorasi ruangan
- d. Kayu bengkirai, termasuk jenis kayu yang cukup awet dan biasanya digunakan untuk atap kayu
- e. Kayu kamper, sebagai alternatif bahan bangunan yang digunakan untuk membuat pintu dan jendela namun tidak terlalu lebar dan tinggi
- f. Kayu meranti merah, termasuk jenis kayu keras tetapi tidak dianjurkan untuk dipakai di luar ruangan
- g. Kayu sonokeling, memiliki serat kayu yang sangat indah dan digunakan sebagai material konstruksi bangunan
- h. Kayu sungkai, memiliki tekstur halus yang digunakan sebagai elemen dekoratif

2.2 Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting

yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Ketepatan, ketelitian maupun kerapian dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan.

2.2.1 Jenis Karyawan

A. Karyawan Tetap

Faisal (2009), berpendapat bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara berkala. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, gratifikasi, dan lain sebagainya. Karyawan memiliki ikatan atau hubungan dengan pihak perusahaan melalui perjanjian, sehingga karyawan berhak mendapatkan hak dari pihak perusahaan berupa upah atau gaji. Hak karyawan merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas kerja karyawan. Karyawan tetap pada suatu perusahaan dapat memungkinkan karyawan memiliki jaminan kedepannya karena telah resmi menjadi karyawan perusahaan. Apabila karyawan dapat menunjukkan prestasi dengan baik, maka karyawan memperoleh kenaikan pangkat dan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya. Karyawan tetap bekerja secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di

perpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya.

B. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan waktu yang sudah ditentukan, biasanya karyawan jenis ini dipekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Salah satu contoh karyawan tidak tetap adalah karyawan *outsourcing* umumnya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan *outsourcing* memiliki hak yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap. Ciri karyawan *outsourcing* misalnya dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, hubungan perusahaan dan karyawan kontrak tertulis dalam suatu perjanjian, dan status karyawan hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu saja. Adanya sistem *outsourcing* perusahaan dapat mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak (Tunggal, 2008). Penggunaan karyawan *outsourcing* memungkinkan perusahaan lebih fokus dalam kegiatan utamanya dan tidak perlu melakukan upaya-upaya lain sebagaimana mengelola karyawan tetap seperti sistem karier, penggajian, pension atau pesangon dan lain sebagainya terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Karyawan *outsourcing* yang tidak sesuai dengan target perusahaan tidak akan diperpanjang kontraknya dan akan dengan mudah mendapat penggantinya dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Meskipun demikian, sistem ini merugikan karyawan *outsourcing*, selain tidak ada jenjang karier, minimnya fasilitas, masa kerja yang tidak pasti, serta terkadang gaji mereka yang telah dibayar oleh perusahaan pengguna dipotong oleh perusahaan induk atau penyedia jasa tenaga kerja sebagai jasa memberi pekerjaan di perusahaan lain tersebut (Mahardiyani dan Dhini, 2014).

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan tiga pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*),

perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*user*), dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu regulasi agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Hubungan kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Menurut Julianti (2015), dalam undang-undang *outsourcing* dinyatakan sebagai bagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan, sehingga terbagi menjadi dua bidang yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan

Dalam pemborongan pekerjaan yang dialihkan pada pihak lain adalah proses bisnis atau pekerjaannya. Pemborongan pekerjaan berarti perusahaan menyerahkan pekerjaan kepada pihak lain tanpa menyediakan perlengkapan dan peralatan kerjanya. Semua kebutuhan perlengkapan dan peralatan dalam rangka pelaksanaan pekerjaan berasal dari perusahaan yang menerima pemborongan kerja.

2. Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh

Penyedia jasa pekerja yang dimaksud yaitu perusahaan lain yang hanya menyediakan jasa tenaga kerja saja. Penyediaan jasa tidak untuk kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa berbentuk badan hukum dan memiliki izin dari instalasi ketenagakerjaan.

Outsourcing dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian kerja sama. Adanya dua perjanjian tersebut, walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan, namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti upah dan kesejahteraan serta perselisihan yang timbul merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja menurut Kimbal dkk., (2015) dapat didefinisikan sebagai suatu tanggung jawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang akan menimbulkan kebosanan. Apabila seorang pekerja melakukan pekerjaan lebih dari 8 jam, maka dapat menurunkan produktivitas kerja serta meningkatnya angka kecelakaan kerja dan sakit. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya. Setyawan dan Kuswati (2006), mengungkapkan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun.

Pembagian beban kerja yang diberikan kepada karyawan sebaiknya sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga beban kerja yang diberikan dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Robbin (2003), menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan suatu persepsi yang berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada dasarnya beban kerja terdiri dari tiga dimensi menurut Purwaningsih dan Arif (2007), sebagai berikut:

1. Beban waktu, berhubungan dengan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Beban mental, merupakan beban yang dirasakan oleh karyawan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Beban ini dapat dilihat sampai

seberapa besar aktivitas mental yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Beban tekanan psikologis mengacu paada kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan terjadinya kebingungan, frustasi yang terkait dengan kinerja tugas, sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lebih sulit untuk dilaksanakan.

2.3.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Astianto (2014), sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dansarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan

2.4 Stres Kerja

Rivai (2004), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan

tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja tidak dapat dihindari, namun stres kerja dapat dikurangi dan dikelola. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan perusahaan.

Mangkunegara (2005), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang mengalami stres bisa menjadi tegang, agresif, dan merasakan kekhawatiran yang berlebihan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan serius membuat karyawan tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi, sehingga pada gilirannya menyebabkan karyawan tidak bekerja optimal dan berpengaruh prestasi kerja. Dalam jangka waktu lebih lama, jika karyawan tidak mampu menahan stres pekerjaan, maka tidak mampu lagi bekerja di perusahaan, sehingga membuat karyawan akan mengundurkan diri.

Stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu keadaan tempat kerja, keterlibatan dalam tugas dan faktor organisasi, kemampuan melakukan tugas, waktu kerja yang berlebihan, tanggung jawab dari pekerjaannya, adanya tantangan dari tugas. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika, stres yang dialami melibatkan pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja (Sutarto, 2010). Stres dilihat sebagai satu faktor negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stres memberi dampak negatif pada karir karena terjadi penurunan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan

menghambat pekerjaan. Dampak positif dari adanya stres yaitu akan memicu perkembangan karir karena dapat digunakan sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan (Anatan dan Ellitan, 2007).

2.4.1 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Mangkunegara (2005), mengungkapkan bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2008), mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres kerja bagi para karyawan, antara lain:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Frustrasi
- h. Konflik antar pribadi dan kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- j. Berbagai bentuk perubahan

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011), bahwa penyebab stres kerja pada karyawan antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga

2.5 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Handoko, 2003).

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Robbins (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan pada suatu pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Menurut Hariandja (2007), fungsi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan perusahaan.

2.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Luthans, 2006):

- a. Pekerjaan itu sendiri, setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya

masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

- b. Atasan, atasan yang baik akan menghargai pekerjaan bawahannya. Atasan dapat memberikan pengarahan secara teknis dan dukungan perilaku.
- c. Teman kerja, merupakan faktor yang berhubungan antara pegawai dengan atasannya serta dengan pegawai lain.
- d. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Promosi dapat memberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi, status, dan keahlian yang lebih baik dalam perusahaan.
- e. Gaji, merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen harus dapat memenuhi faktor tersebut agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang dapat memacu produktivitas kerja karyawan tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Hubungan antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Ayu di Denpasar membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai negatif pada koefisien regresi beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. PD, maka akan semakin menurun kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.6.2 Hubungan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2005). Stres kerja dapat merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan dapat menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Adnan di Pakistan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Pengendali lalu lintas udara yang memiliki tingkat stres kerja tinggi, mereka memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Tekanan kinerja menjadi faktor utama stres kerja pada pengendali lalu lintas udara karena area kontrol lalu lintas udara di sektor penerbangan lebih menegangkan daripada kawasan lainnya. Adanya tekanan kinerja, maka karyawan membutuhkan dukungan dari atasan bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai oleh atasan sehingga dapat menurunkan tingkat stres yang dihadapi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.6.3 Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan ***Outsourcing***

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi di Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Beban kerja pada Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Tabanan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

2.6.4 Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan ***Outsourcing***

Stres kerja adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan-hambatan

yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Hariandja, 2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zafar, *et al.* di Pakistan menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres di lingkungan kerja dapat mengurangi niat karyawan untuk tampil lebih baik dalam pekerjaan dengan meningkatnya tingkat stres karyawan dan kecenderungan untuk bekerja menjadi menurun. Dalam sektor perbankan, karyawan melakukan pekerjaan tidak ada batas waktu sehingga karyawan harus bekerja lebih lama dibandingkan dengan pekerjaan lain sehingga kinerja mereka berkurang.

2.6.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2005). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin dan Rosa di Yogyakarta yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena pihak manajemen PT. Semen Tonasa telah mampu menimbulkan kepuasan kerja karyawan terutama dari gaji serta hubungan sesama karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka secara otomatis kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa saat karyawan memiliki keadaan emosional yang menyenangkan pada pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut menjadi semakin baik.

2.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang

membutuhkan aktivitas mental. Apabila individu merasakan ketidakpuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi negatif dalam bekerja, sedangkan individu yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Menurut Ahmadi (2009), kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi karena kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga, beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat.

2.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berperan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan kepuasan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah dan Siswanto di Malang menyatakan bahwa Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Syariah Malang cukup nyaman dan fasilitas yang baik. Ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah Malang akan mendapatkan poin dan nilai tersendiri. Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena stres kerja yang ada akan membuat karyawan terpacu

melaksanakan tugas sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dalam bekerja.

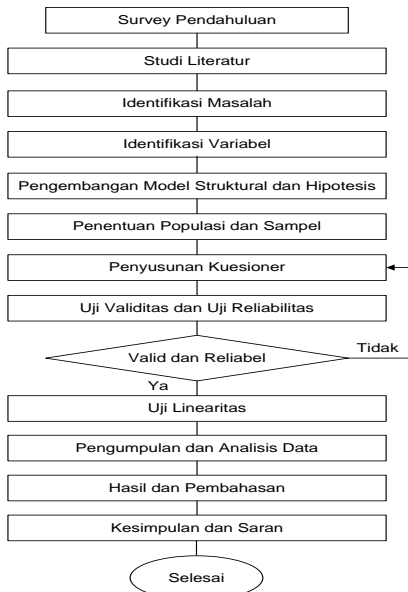
III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT Semesta Jati Indah yang terletak di JL. Yos Sudarso 173 Denanyar, Jombang. Pengambilan data dimulai pada bulan September hingga desember 2017. Pengolahan data akan dilaksanakan di Laboratorium Komputasi dan Analisis Sistem, Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya.

3.2 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian memiliki tahapan penelitian yang dirancang secara sistematis. Penyusunan tahapan pelaksanaan bertujuan agar penelitian yang dilakukan berjalan secara berurutan. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Secara ringkas prosedur penelitian ini dilakukan berdasarkan diagram alir tahapan penelitian yang dapat dilihat pada **Gambar 3.1**.



Gambar 3.1 Tahapan Pelaksanaan Penelitian

3.2.1 Survei Pendahuluan

Penelitian diawali dengan survei pendahuluan di PT Semesta Jati Indah. Survei pendahuluan dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari keadaan di perusahaan secara langsung sehingga dapat ditentukan permasalahan yang terjadi di PT Semesta Jati Indah.

3.2.2 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan untuk menambah informasi dan menentukan landasan teori sebagai pengidentifikasian masalah dalam penelitian. Studi literatur bersumber dari jurnal, buku, majalah ilmiah, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik dalam mendukung penelitian.

1.2.3 Identifikasi Masalah

Tahapan identifikasi masalah bertujuan untuk mengetahui permasalahan dan memberikan gambaran jelas bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Identifikasi masalah dilakukan dengan survei pendahuluan melalui pengamatan langsung pada perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa belum pernah dilakukan penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan *outsourcing*.

1.2.4 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari beban kerja dan stres kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan dan kinerja karyawan *outsourcing*. Penentuan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 3.1**.

Tabel 3.1 Penentuan Variabel

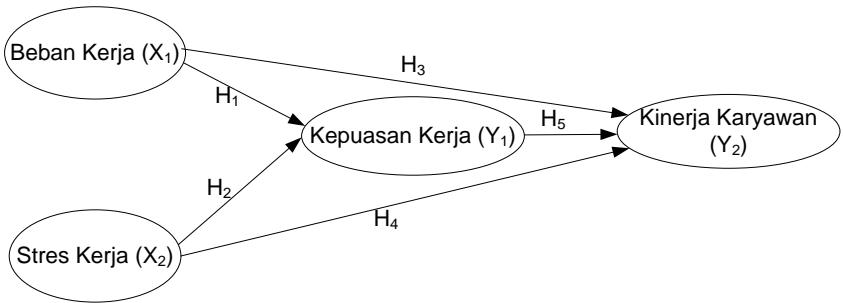
Variabel	Indikator	Item	Sumber
Beban kerja (X_1)	Standar pekerjaan (X_{11})	1. Target yang harus dicapai (X_{111}) 2. Tugas yang sesuai standar (X_{112})	Runtuwene, dkk (2016)
Beban kerja merupakan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu	Aturan kerja (X_{12})	1. Waktu bekerja (X_{121}) 2. Waktu istirahat (X_{122})	
Stres kerja (X_2)	Tuntutan pekerjaan (X_{21})	1. Pekerjaan yang membosankan (X_{211}) 2. Pekerjaan yang membuat frustrasi (X_{212})	Sheraz, et al. (2014)
Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya	Tuntutan peran (X_{22})	1. Instruksi yang kurang jelas (X_{221}) 2. Tidak memahami peranan pekerjaannya (X_{222})	
Kepuasan kerja (Y_1)	Pekerjaan itu sendiri (Y_{11})	1. Kenyamanan dalam bekerja (Y_{111}) 2. Pekerjaan sesuai kemampuan (Y_{112})	Hettiarachchi (2014)
Kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas yang dialami seseorang atas pekerjaannya	Rekan kerja (Y_{12})	1. Hubungan antar rekan kerja (Y_{121}) 2. Sikap rekan kerja saling membantu (Y_{122})	

Lanjutan **Tabel 3.1** Penentuan Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja karyawan (Y_2)			
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	-	1. Kuantitas kerja (Y_{21}) 1. Kualitas kerja (Y_{22}) 2. Ketepatan waktu (Y_{23})	Thaief, <i>et al.</i> (2015)

3.2.5 Pengembangan Model Struktural dan Hipotesis

Merancang model struktural yaitu merancang hubungan antar variabel laten pada PLS dengan didasarkan pada hipotesis penelitian (Irwan dan Khaeryna, 2015). Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel eksogen (X) dan variabel endogen (Y). Variabel eksogen (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja, sedangkan variabel endogen (Y) adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*. Dalam hal pemodelan persamaan struktural dikenal dua model pengukuran, yaitu model pengukuran reflektif dan pengukuran formatif. Variabel stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* termasuk dalam model reflektif. Model struktural penelitian ini dapat dilihat pada **Gambar 3.2**.



Gambar 3.2. Model Struktural

Berdasarkan model struktural maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
- H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
- H₃ : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H₄ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
- H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H₆ : Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan
- H₇ : Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

3.2.6 Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Siagian dan Sugiarto, 2006). Populasi juga dikatakan sebagai jumlah keseluruhan dari suatu sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *outsourcing* dari PT Hafizah Jaya Prima sebanyak 635 orang pada bagian produksi yang bekerja di PT Semesta Jati Indah.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui cara tertentu yang mewakili karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap mewakili populasi (Arifin, 2008). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling* yang merupakan teknik sampel pada setiap golongan hanya diambil sebagian dengan rumus slovin. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 635 orang dan tingkat batas kesalahan 10% (0,1) sehingga, pengambilan sampel dengan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{635}{1+(635 \times 0,1^2)} \\ = 86.4 \approx 86$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini yang dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 86 orang diambil secara acak. Namun, dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 100 orang karyawan *outsourcing*. Penyebaran jumlah responden karyawan *outsourcing* pada masing-masing bagian dapat dilihat pada **Tabel 3.2**.

Tabel 3.2 Penyebaran Jumlah Responden

No	Bagian	Populasi (orang)	Sampel (orang)
1.	Bongkar muat	50	8
2.	Pengggergajian kayu	87	13
3.	Pemanasan	57	9
4.	Pembentukan kayu	195	30
5.	Laminasi	89	14
6.	Brushing	55	9
7.	Pengemasan	112	17

3.2.7 Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan salah satu instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden oleh karyawan bagian *outsourcing* di PT Semesta Jati Indah. Kuisisioner yang digunakan harus benar-benar mewakili apa yang menjadi tujuan penelitian yang dilakukan. Pada penelitian ini kuisisioner ditujukan kepada karyawan *outsourcing* dapat dilihat pada **Lampiran 1**. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk mengukur pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan *outsourcing*. Menurut Hermawan (2005) skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu

objek tertentu. Pada umumnya, pilihan jawaban skala likert dibuat bertingkat mulai dari tingkatan paling rendah sampai paling tinggi yang dapat dilihat pada **Tabel 3.3**.

Tabel 3.3 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.2.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrument yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data yang dikumpulkan dapat menghasilkan data yang benar untuk penelitian ini.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur yang dikemukakan oleh Arikunto (1998) dalam Rangkuti (2008). Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu alat ukur yang valid, mempunyai validitas yang tinggi. sebaliknya alat ukur yang kurang valid berarti memiliki tingkat validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid yang dikemukakan oleh Ghazali (2011) dalam penelitian Yoestini (2012). Untuk menguji tingkat validitas instrument dalam penelitian digunakan teknik analisis koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi parsial antara item instrument yang akan digunakan dan variabel yang bersangkutan

X : Skor item instrumen yang akan digunakan

Y : Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Nugroho, 2005). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan data yang reliabel atau andal. Suatu data dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Hamdi dan Bahrudin (2014) bahwa uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan kriteria uji, jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen tersebut reliabilitas. Adapun tahapan perhitungan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrument

S_t^2 : Varians total

K : Butir soal yang valid

$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dikatakan linear apabila pada taraf signifikansi (*Linearity*) < 0,05 dan apabila pada *linearity* > 0,05 maka hubungan antar dua variabel tidak linear (Ghozali, 2005).

3.2.9 Penentuan Metode Pengumpulan Data

3.2.9.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam mendukung penelitian yang dilakukan, sumber data pada dasarnya terdiri dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan penelitian melalui observasi, wawancara atau kuesioner. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan bagian *outsourcing* di PT Semesta Jati Indah.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari tangan kedua berupa artikel ilmiah, arsip, laporan, buku, dan majalah. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kerja karyawan, data jumlah karyawan, dan data sampel penelitian pada karyawan *outsourcing* PT Semesta Jati Indah.

3.2.9.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*.

2. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan melalui tanya jawab dengan responden yaitu karyawan bagian *outsourcing* untuk memperoleh informasi dan keterangan mengenai hal-hal yang menjadi obyek penelitian.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah

karyawan dan data tentang gambaran umum perusahaan PT Semesta Jati Indah, dan data-data lain yang mendukung.

4. Studi Literatur

Studi literatur didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

3.2.10 Teknik Analisis Data

3.2.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden serta nilai skor rata-rata variabel responden untuk masing-masing item pertanyaan. Analisis ini dilakukan dengan mendeskripsikan data berdasarkan kondisinya dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Analisis ini menggunakan *software* SPSS.

3.2.10.2 Analisis Inferensial

Untuk menjawab hipotesis penelitian, maka analisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Menurut Ulum dkk., (2014) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS juga dapat digunakan untuk pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif ataupun formatif.

1. Estimasi

Estimasi merupakan suatu metode untuk memperkirakan nilai populasi dengan memakai nilai sampel tertentu. Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil. Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu:

- a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menghitung data variabel laten
- b. *Path estimate* yang menghubungkan antar variabel laten dan *estimasi loading* antara variabel laten dengan indikatornya
- c. *Means* yang digunakan untuk membandingkan antara nilai rata-rata dari kuesioner responden dengan *outer loading*

Pendugaan parameter akan menghasilkan nilai *outer model* yang menunjukkan keterkaitan antara variabel laten dengan indikator yang memiliki korelasi paling tinggi berdasarkan nilai indikator dari masing-masing variabel. Jika nilai *outer loading* <0,5 maka indikator yang digunakan tidak signifikan sehingga perlu dilakukan uji signifikansi ulang atau menghapus indikator tersebut. Jika nilai *outer loading* >0,5 maka indikator tersebut dipertahankan.

2. Evaluasi *Goodness of Fit*

a. Model struktural (*inner model*)

Evaluasi *goodness of fit* model struktural (*inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh substantive atau yang paling pokok. *Inner model* dapat diukur menggunakan *Q-Square predictive relevance*. Nilai *Q-Square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika *Q-Square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)....(1-R_p^2)$$

Dimana, R_1^2 , R_2^2 ... R_p^2 adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik.

b. Model pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model SEM-PLS pada model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan melihat validitas dan reliabilitas. Jika model pengukuran valid dan reliabel maka dapat dilakukan tahap selanjutnya yaitu evaluasi model struktural. Jika tidak, maka harus kembali mengkonstruksi diagram jalur. Evaluasi kriteria *Goodness of Fit* pada *outer model* sebagai berikut:

1. *Convergent validity*

Kriteria validitas indikator diukur dengan *convergent validity*, dimana *convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score*. Korelasi

antara item *score/component score* dengan *construct score* dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70. Tetapi untuk penelitian tahap awal skala pengukuran dengan nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai.

2. *Discriminant validity*

Nilai validitas juga dapat ditunjukkan dengan *discriminant validity*, dimana dapat dihitung dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE). Apabila nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara variabel laten, maka *discriminant validity* dapat dianggap tercapai. *Discriminant validity* dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5.

3. *Composite reliability*

Uji reliabilitas dalam PLS dimana menunjukan akurasi, konsistensi dari ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Variabel laten dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* $\geq 0,7$.

3. Pengujian Hipotesis

Hamdi (2012), mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara sebelum melakukan penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori relevan dan logika berfikir belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan analisis data. Pengujian dilakukan dengan derajat bebas 95% $\alpha=0,05$. Kriteria pengujian hipotesis pada penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.
- b. Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak maka ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen

3.2.11. Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisa data dan beberapa tahapan pengujian, selanjutnya data tersebut diolah sehingga diperoleh

hasil yang di interpretasikan pada pembahasan. Dalam pembahasan tersebut akan memberikan penjelasan atas hasil penelitian. Pembahasan sangat diperlukan yang bertujuan untuk menunjukkan bagaimana tujuan penelitian dicapai. Pada penelitian ini dapat mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

3.2.12 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dan saran merupakan tahap terakhir dalam penelitian. Kesimpulan berisi mengenai hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan dari penelitian. Saran diberikan kepada perusahaan yang diperoleh dari hasil penelitian. Adanya kesimpulan dan saran, maka harapan dari penelitian ini agar suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan dapat diselesaikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

PT Semesta Jati Indah adalah salah satu perusahaan pengolahan kayu yang terletak di Jombang. PT Semesta Jati Indah didirikan pada tanggal 3 Februari 1999. Pendirian perusahaan lantai kayu ini didasarkan akta notaris nomor 5 oleh Abdurrazaq Ashiblie, S.H. PT Semesta Jati Indah merupakan penanaman modal asing sehingga izin usaha perdagangannya tercantum dalam izin usaha tetap (IUT). Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha produksi lantai kayu. Selama beberapa tahun, perusahaan hanya aktif bergerak dalam bisnis lantai kayu. Dengan adanya banyaknya permintaan, maka perusahaan mengembangkan berbagai macam produk yang bervariasi. Dalam memenuhi permintaan konsumen, PT Semesta Jati Indah melakukan kerjasama dengan PT Hafizah Jaya Prima yang merupakan perusahaan bergerak di bidang penyedia jasa. Karyawan yang berasal dari PT Hafizah Jaya Prima termasuk karyawan *outsourcing*. Karyawan yang bekerja di PT Semesta Jati Indah ada dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Jika dilihat dari status tenaga kerja, jaminan sosial pada kedua posisi ini berbeda karena perbedaan terletak pada tunjangan yang diperoleh karyawan. Selain itu, perbedaan terletak pada pemberian kompensasi. Dimana, kompensasi karyawan *outsourcing* diberikan melalui PT Hafizah Jaya Prima, sedangkan karyawan tetap diberikan langsung kepada yang bersangkutan. Seiring berjalannya waktu, perusahaan mengalami perkembangan yang cukup signifikan sehingga produk bisa menembus pasar internasional. Sistem pemasaran yang dilakukan perusahaan ada dua yaitu ekspor dan lokal. Pemasaran ekspor dilakukan ke berbagai negara, diantaranya Australia, Eropa, dan Cina, sedangkan pemasaran lokal ditujukan untuk pemasaran ke Bali, Surabaya, dan Jakarta.

Produk yang dihasilkan oleh PT Semesta Jati Indah adalah lantai kayu. Bahan baku yang digunakan untuk pembuatan lantai kayu dari berbagai jenis, misalnya kayu jati, merbau, mahoni, akasia, dan simpur. Saat ini, dari berbagai

proyek pembangunan seperti hotel dan villa mulai memakai lantai kayu sebagai komponen design interior sehingga perusahaan berusaha untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Dalam menghasilkan produk yang diharapkan, perusahaan harus memiliki visi dan misi sebagai strategi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Visi dari PT Semesta Jati Indah adalah menjadi merek global terkemuka sebagai spesialis produk kayu pilihan, sedangkan misinya adalah menjadi lembaga yang menguntungkan bagi pelanggan, pemegang saham, dan masyarakat. Selain itu, konsisten dalam menerapkan teknologi yang inovatif dan proses yang terintegrasi dalam pembuatan dan pengembangan produk.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan pendapat para karyawan *outsourcing* sebanyak 100 orang. Hasil pengisian kuesioner oleh responden menunjukkan bahwa terdapat beberapa karakteristik mengenai responden antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Uraian tentang karakteristik responden dalam penelitian ini sangatlah penting mengingat ada beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan *outsourcing*. Data hasil karakteristik responden dapat dilihat pada **Tabel 4.1**.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik Reponden	Jumlah Reponden (orang)
1	Jenis Kelamin	
	- Pria	87
	- Wanita	13
2	Usia	
	- 20-30 tahun	33
	- 31-41 tahun	40
	- 42-52 tahun	27

Lanjutan **Tabel 4.1** Karakteristik Responden

No	Karakteristik Reponden	Jumlah Reponden (orang)
3	Masa Kerja	
	- 2-3 tahun	39
	- 4-5 tahun	37
	- 6-7 tahun	24
4	Pendidikan Terakhir	
	- SMP	12
	- SMA	88
5	Jenis Pekerjaan	
	- Bongkar muat	8
	- Penggergajian kayu	13
	- Pemanasan	9
	- Pembentukan kayu	30
	- Laminasi	14
	- Brushing	9
	- Pengemasan	17

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Jenis kelamin yang terdapat pada responden terdiri dari tenaga kerja pria sebanyak 87 orang dan tenaga kerja wanita 13 orang. Berdasarkan data tersebut, jumlah tenaga kerja pria lebih banyak dibandingkan wanita. Perbedaan tersebut dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja. Menurut Herawati dan Hadi (2013), bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor pendukung atau penentu produktivitas tenaga kerja karena tenaga kerja laki-laki lebih produktif dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja pria secara fisik lebih kuat dibandingkan wanita, sedangkan tenaga kerja wanita memiliki fisik yang lemah. Jika dilihat dari pekerjaannya, dimana pekerjaan pria berbeda dengan wanita karena sebagian besar pekerjaan yang ada di perusahaan membutuhkan tenaga yang kuat misalnya untuk

mengangkat beban berat. Contoh jenis pekerjaan pria di PT Semesta Jati Indah adalah bongkar muat, penggergajian kayu, pemanasan, dll., sedangkan salah satu contoh jenis pekerjaan wanita adalah laminasi.

Pada **Tabel 4.1** berdasarkan karakteristik usia, dapat dilihat bahwa angkatan kerja terbesar yang paling banyak adalah dari rentang usia 31-41 tahun sebanyak 40 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang, dan usia 42-52 tahun sebanyak 27 orang. Usia responden mempunyai pengaruh terhadap kemampuan untuk bekerja. Secara umum, responden termasuk ke dalam golongan produktif sehingga diharapkan dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Tatipikilawan (2012), usia produktif untuk bekerja antara 15-64 tahun. Dimana, seseorang mampu bekerja secara maksimal untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan.

Karakteristik masa kerja pada penelitian ini bahwa responden sudah bekerja lebih dari tahun karena responden dianggap sudah mempunyai pengalaman dalam pekerjaannya. Responden dalam penelitian memiliki masa kerja paling lama 2-3 tahun sebanyak 39 responden. Selanjutnya, 37 responden memiliki masa kerja dengan rentang waktu 4-5 tahun dan sisanya 24 responden memiliki masa kerja dengan rentang waktu 6-7 tahun. Rata-rata masa kerja karyawan paling banyak 2-3 tahun karena sebagian karyawan tidak melakukan perpanjangan kontrak kerja. Menurut Budianto dan Erza (2010), masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan kerja yang berkualitas. Makin lama masa kerja karyawan, maka makin banyak pengalaman kerja yang didapatkan dan dapat berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden sebagian besar tingkat SMA sebanyak 88 orang dan 12 orang pendidikan SMP. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berasal dari tamatan tingkat SMA. Kebijakan perusahaan dalam memilih lulusan pendidikan tingkat SMA karena lulusan tingkat SMA dirasa sudah mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Menurut Sokidjo (2003) menyatakan bahwa tingkat

pendidikan seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan jenis pekerjaan, diketahui bahwa jumlah responden paling banyak pada bagian pembentukan kayu. Hal ini dikarenakan dalam pembentukan kayu merupakan proses yang paling panjang dalam pembuatan lantai kayu. Pembentukan kayu juga akan mempengaruhi kualitas dari lantai kayu. Menurut Arifin (2008), kualitas merupakan hal penting yang harus diusahakan oleh setiap perusahaan untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 17.0. Output uji validitas dapat dilihat pada **Lampiran 2**. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada **Tabel 4.2**. Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai korelasi tabel (r_{tabel}). Hasil uji validitas diperoleh bahwa seluruh indikator pada kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana seluruh indikator memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,194. Apabila indikator tersebut tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan tidak valid) dan harus dikeluarkan atau diperbaiki.

Tabel 4.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban kerja (X_1)	X_{111}	0,983	0,194	Valid
	X_{112}	0,985	0,194	Valid
	X_{121}	0,994	0,194	Valid
	X_{122}	0,985	0,194	Valid
Stres kerja (X_2)	X_{211}	0,929	0,194	Valid
	X_{212}	0,858	0,194	Valid
	X_{221}	0,878	0,194	Valid
	X_{222}	0,898	0,194	Valid
Kepuasan kerja (Y_1)	Y_{111}	0,949	0,194	Valid
	Y_{112}	0,937	0,194	Valid
	Y_{121}	0,961	0,194	Valid
	Y_{122}	0,952	0,194	Valid
Kinerja (Y_2)	Y_{21}	0,937	0,194	Valid
	Y_{22}	0,948	0,194	Valid
	Y_{23}	0,905	0,194	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Output uji reliabilitas dapat dilihat pada **Lampiran 3**. Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang sudah valid. Berikut ringkasan uji reliabilitas dapat dilihat pada **Tabel 4.3**.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban kerja (X_1)	0,858	Reliabel
2	Sres kerja (X_2)	0,839	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y_1)	0,851	Reliabel
4	Kinerja (Y_2)	0,871	Reliabel

Berdasarkan **Tabel 4.3** diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,6 yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Menurut Putra, dkk. (2014), bahwa uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kekonsistensian angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengambil suatu keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Hasil lengkap uji linearitas dapat dilihat pada **Lampiran 4**. Berikut merupakan tabel ringkasan hasil uji linearitas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas Instrumen Penelitian

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian (Sig Deviation From Linearity)	Keterangan
Beban kerja (X ₁)	Kepuasan kerja (Y ₁)	0,910	Linear
Beban kerja (X ₁)	Kinerja (Y ₂)	0,919	Linear
Stres kerja (X ₂)	Kepuasan kerja (Y ₁)	0,708	Linear
Stres kerja (X ₂)	Kinerja (Y ₂)	0,819	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.4** diketahui bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa garis regresi berbentuk linier. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear (Sudarmanto, 2005).

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan dari setiap indikator di dalam kuesioner. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4.4.1 Deskripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja diukur dengan 4 item pernyataan. Hasil analisis statistik deskriptif variabel beban kerja ditunjukkan dengan frekuensi jawaban tiap pernyataan dan nilai rata-rata yang terdapat pada **Tabel 4.5** sebagai berikut.

Tabel 4.5 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Beban Kerja

Notasi	Indikator	Respon					Rerata
		1	2	3	4	5	
X_{111}	Target yang harus dicapai	0	0	7	67	26	4,19
X_{112}	Pekerjaan sesuai standar	0	0	7	66	27	4,20
X_{11}	Standar pekerjaan						4,20
X_{121}	Waktu kerja sesuai standar	0	0	7	66	27	4,20
X_{122}	Waktu istirahat cukup	0	0	6	67	27	4,21
X_{12}	Aturan kerja						4,21
Beban Kerja							4,21

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan data tanggapan responden data variabel beban kerja (X_1) pada **Tabel 4.5** memiliki nilai rerata sebesar 4,21. Nilai rerata tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diterapkan perusahaan sudah baik. Variabel beban kerja memiliki dua indikator yaitu standar pekerjaan dan aturan kerja. Berdasarkan indikator tersebut, indikator aturan kerja (X_{12}) merupakan salah satu cara yang diterapkan kepada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dibuktikan dengan memiliki

nilai rerata paling tinggi dari indikator yang lain sebesar 4,21. Penerapan aturan kerja oleh pemimpin di perusahaan dilakukan dengan cara pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat. Pengaruh diterapkannya aturan kerja dalam lingkungan kerja ini mencerminkan produktivitas kerja baik, sehingga hal tersebut harus dipertahankan oleh pemimpin di PT Semesta Jati Indah. Selain itu, pemimpin mampu membuat karyawan lebih terarah dalam mengerjakan pekerjaannya.

4.4.2 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Tanggapan responden mengenai variabel stres kerja dapat dilihat pada **Tabel 4.6** dengan nilai rerata sebesar 2,55. Nilai rerata tersebut menunjukkan bahwa perusahaan sudah baik dalam mengamati stres kerja yang terjadi pada karyawan *outsourcing*. Variabel stres kerja memiliki dua indikator yaitu tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran. Berdasarkan indikator tersebut, indikator yang paling berpengaruh di lingkungan perusahaan adalah tuntutan pekerjaan dengan nilai rerata sebesar 2,58. Hasil tersebut menunjukkan bahwa argumentasi karyawan *outsourcing* PT Semesta Jati Indah terhadap pekerjaan tidak menyebabkan stres kerja pada karyawan, meskipun ada tetapi tidak terlalu berdampak besar terhadap stres kerja yang dialami karyawan. Ketika jam kerja bertambah, hal tersebut bukan merupakan hal yang mengakibatkan stres karena karyawan juga mendapatkan kompensasi sesuai dengan jam tambahan. Karyawan akan melakukan jam lembur ketika mendekati *deadline* atau target meningkat. Walaupun stres kerja yang dialami karyawan tidak berdampak besar, tetapi stres perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat dihindari. Menurut Handoko (2008) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Tabel 4.6 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Stres Kerja

Notasi	Indikator	Respon					Rerata
		1	2	3	4	5	
X ₂₁₂	Pekerjaan membosankan	17	40	11	28	4	2,62
X ₂₁₂	Pekerjaan yang membuat frustrasi	17	40	18	23	2	2,53
X ₂₁	Tuntutan pekerjaan						2,58
X ₂₂₁	Instruksi kerja kurang jelas	18	39	10	29	4	2,62
X ₂₂₂	Tidak memahami peranan pekerjaan	17	48	14	20	1	2,40
X ₂₂	Tuntutan peran						2,51
Stres Kerja							2,55

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

4.4.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 4 item pernyataan. Hasil analisis statistik deskriptif variabel kepuasan kerja ditunjukkan dengan frekuensi jawaban dari tiap pernyataan dan nilai rerata pada **Tabel 4.7** sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Notasi	Indikator	Respon					Rerata
		1	2	3	4	5	
Y ₁₁₁	Kenyamanan dalam bekerja	0	0	18	55	27	4,09
Y ₁₁₂	Pekerjaan sesuai kemampuan	0	0	20	58	22	4,02
Y ₁₁	Pekerjaan itu sendiri						4,06

Lanjutan Tabel 4.7 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Notasi	Indikator	Respon					Rerata
		1	2	3	4	5	
Y_{123}	Hubungan antar rekan kerja	0	0	17	55	28	4,11
Y_{124}	Sikap rekan kerja saling membantu	0	0	17	57	26	4,09
Y_{12}	Hubungan Interpersonal						4,10
Kepuasan Kerja							4,08

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan data tanggapan responden pada **Tabel 4.7** variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki nilai rerata sebesar 4,08. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di PT Semesta Jati Indah memiliki kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang baik mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap positif tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja terdiri dari dua indikator yaitu pekerjaan itu sendiri dan hubungan interpersonal. Berdasarkan kondisi perusahaan, indikator yang paling berpengaruh pada variabel kepuasan kerja adalah hubungan interpersonal (Y_{12}) dengan nilai rerata sebesar 4,10. Nilai tersebut menunjukkan hubungan yang terjadi antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik. Menurut Indy dan Handoyo (2013), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sehingga, adanya hubungan yang baik antar rekan kerja akan menunjang kegiatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan.

Nilai rerata tertinggi pada indikator hubungan interpersonal mencerminkan bahwa karyawan PT Semesta Jati Indah memiliki interaksi sosial yang baik. Bagi karyawan, interaksi sosial di lingkungan kerja sangat diperlukan karena adanya interaksi sosial antar sesama rekan kerja dapat saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan. Sehingga, dapat berpengaruh terhadap proses kerja karyawan untuk memenuhi

kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, pemimpin dan karyawan harus mempertahankan keadaan tersebut agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini, variabel kinerja memiliki 3 indikator dimana setiap indikator memiliki 1 item. Berdasarkan data distribusi frekuensi indikator dari variabel kepuasan kerja pada **Tabel 4.8** memiliki nilai rerata sebesar 4,01. Nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa kondisi di perusahaan PT Semesta Jati Indah terhadap kinerja karyawan sudah diterapkan dengan baik. Kinerja yang baik dari karyawan harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif, agar karyawan bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Variabel kinerja karyawan memiliki tiga indikator yang terdiri dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Berdasarkan ketiga indikator tersebut, indikator kualitas dan ketepatan waktu yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai rerata tertinggi sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu ini menjadikan kinerja di PT Semesta Jati Indah menjadi efektif dan efisien. Hal ini dapat mencerminkan kualitas diri kinerja karyawan itu sendiri dan memberi keuntungan terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tabel 4.8 Tanggapan Reponden Terhadap Variabel Kinerja

Notasi	Indikator	Respon					Rerata
		1	2	3	4	5	
Y ₂₁	Kuantitas	0	0	19	62	19	4,00
Y ₂₂	Kualitas	0	0	21	56	23	4,02
Y ₂₃	Ketepatan waktu	0	0	17	64	19	4,02
Kinerja							4,01

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

4.5 Hasil Analisis Inferensial

4.5.1 Evaluasi *Goodness of Fit* (Gof)

Evaluasi *Goodness of Fit* (Gof) terdiri dari dua tahap yaitu evaluasi *inner model* dan evaluasi *outer model*. Evaluasi *inner model* menggunakan *R square*, sedangkan *outer model* dievaluasi dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. Evaluasi *Inner Model*

Inner model dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. *Inner model* dalam metode PLS dievaluasi dengan menggunakan *R square*, dimana *R square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen (Hartono dan Abdillah, 2009). Berikut hasil perhitungan *R square* dapat dilihat pada **Tabel 4.9**. Hasil perhitungan *R square* menggunakan software PLS dapat dilihat pada **Lampiran 5**.

Tabel 4.9 Nilai *R square*

Variabel	R square
Kepuasan kerja (Y_1)	0,256
Kinerja (Y_2)	0,568

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pada **Tabel 4.9** dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja dengan koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan 25,6% faktor kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Selanjutnya, pada kinerja karyawan dengan koefisien determinasi (*r square*) sebesar 0,568. Hal ini menunjukkan 56,8% faktor kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Setelah mengetahui nilai *r square*, untuk melihat ukuran prediksi dari variabel laten endogen dengan indikator reflektif digunakan besaran *Q square* (Q^2) *predictive relevance*. Berdasarkan nilai *R square* tersebut dapat ditentukan nilai Q^2 *predictive relevance* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2) \\
 &= 1 - (1-0,256)(1-0,568) \\
 &= 0,679
 \end{aligned}$$

Hasil dari perhitungan nilai Q^2 *predictive relevance* sebesar 0,679, dapat diartikan nilai Q^2 diatas 0 membuktikan bahwa model masih dapat dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan. Selain itu, 67,9% data masih dapat dijelaskan oleh variabel tersebut dan sisanya 32,1% data dijelaskan oleh variabel lain. Menurut Linda dkk., (2014), nilai Q^2 *predictive relevance* untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q *square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q *square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

b. Evaluasi Outer Model

1. Convergent Validity

Pada uji *validity* dilakukan evaluasi yang terdiri dari *outer loadings*, dan *Average Variance Extracted* (AVE). Perhitungan *convergent validity* bertujuan untuk mengetahui item-item instrumen yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel laten. Syarat penilaian indikator validitas dapat dilihat dari nilai *outer loadings*, dimana *outer loadings* dapat dikatakan tinggi apabila memiliki nilai >0,7. Namun, nilai 0,5-0,6 dianggap masih cukup dalam mengukur konstruk yang diukur (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil output dalam penelitian ini, secara umum nilai *outer loadings* pada indikator pengukuran telah memenuhi syarat *convergent validity* memiliki nilai >0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan pengukur yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

Pengukuran lainnya menggunakan nilai AVE, dimana nilai AVE yang memiliki nilai >0,5 menunjukkan adanya *convergent* yang baik (Lusri dan Hotlan, 2017). Berdasarkan hasil uji nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk yang ada dalam model mempunyai nilai >0,5. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini memiliki *convergent*

validity yang baik. Hasil output *convergent validity* berdasarkan nilai *outer loadings* dan AVE dapat dilihat pada **Tabel 4.10**.

Tabel 4.10 *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Keterangan
Beban kerja (X ₁)	Standar pekerjaan (X ₁₁)	0,994	0,987	Valid
	Aturan kerja (X ₁₂)	0,993		
Stres kerja (X ₂)	Tuntutan pekerjaan (X ₂₁)	0,977	0,957	Valid
	Tuntutan peran (X ₂₂)	0,980		
Kepuasan kerja (Y ₁)	Pekerjaan itu sendiri (Y ₁₁)	0,980	0,960	Valid
	Hubungan interpersonal (Y ₁₂)	0,980		
Kinerja (Y ₂)	Kuantitas (Y ₂₁)	0,940	0,865	Valid
	Kualitas (Y ₂₂)	0,945		
	Ketepatan waktu (Y ₂₃)	0,905		

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dapat dilakukan pemeriksaan nilai *cross loading*. Nilai korelasi *cross loading* dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten yang lain (Wiyono, 2011). Nilai *cross loading* dapat dilihat pada **Tabel 4.11**. Nilai *cross loading* terbesar harus berada pada variabel itu sendiri, sehingga pada uji *discriminant validity* dapat dikatakan valid. Berdasarkan dari data yang diolah, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator memiliki nilai korelasi lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan nilai korelasi terhadap variabel laten yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut telah memenuhi syarat *discriminant validity* yang dapat menjelaskan variabel latennya dengan baik. Hasil output *discriminant validity* menggunakan software PLS dapat dilihat pada **Lampiran 6**.

Tabel 4.11 *Discriminant Validity*

Variabel	Indikator	Cross Loadings			
		X ₁	X ₂	Y ₁	Y ₂
Beban kerja (X ₁)	Standar pekerjaan (X ₁₁)	0,994	0,168	-0,473	-0,598
	Aturan kerja (X ₁₂)	0,993	0,171	-0,464	-0,587
Stres kerja (X ₂)	Tuntutan pekerjaan (X ₂₁)	0,154	0,977	-0,239	-0,344
	Tuntutan peran (X ₂₂)	0,180	0,980	-0,269	-0,355
Kepuasan kerja (Y ₁)	Pekerjaan itu sendiri (Y ₁₁)	-0,467	-0,249	0,980	0,642
	Hubungan interpersonal (Y ₁₂)	-0,458	-0,261	0,980	0,646
Kinerja (Y ₂)	Kuantitas (Y ₂₁)	-0,566	-0,254	0,683	0,940
	Kualitas (Y ₂₂)	-0,566	-0,335	0,601	0,945
	Ketepatan waktu (Y ₂₃)	-0,532	-0,416	0,544	0,905

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

3. *Composite Reliability*

Composite reliability fungsinya untuk menguji reliabilitas gabungan dalam model. Hasil output *composite reliability* seluruh variabel laten memiliki nilai >0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai konsistensi yang baik. Menurut Wiyono (2011), sebuah variabel laten dinyatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* >0,7. Uji reliabilitas juga dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Dalam penelitian ini, nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel >0,7 yang menunjukkan bahwa telah memenuhi syarat sehingga dapat dikatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruksinya. Hasil output *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat dilihat pada **Tabel 4.12**.

Tabel 4.12 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban kerja (X_1)	0,994	0,987	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0,978	0,955	Reliabel
Kepuasan kerja (Y_1)	0,979	0,985	Reliabel
Kinerja (Y_2)	0,951	0,922	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

4.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara indikator dan variabel laten dengan melihat nilai *outer loading*-nya. Nilai *outer loading* menunjukkan nilai dari setiap indikator sebagai pengukur masing-masing variabel berdasarkan nilai dari diagram jalur pemodelan refleksifnya. Syarat nilai *outer loading* >0,5 dan jika nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa nilai korelasinya tinggi dan tingkat validitas juga makin baik. Data nilai *outer loading* dan rerata dapat dilihat pada **Tabel 4.13** sedangkan, output *outer loading* menggunakan software PLS dapat dilihat pada **Lampiran 7**.

Tabel 4.13 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Rerata
Beban kerja (X_1)	Standar pekerjaan (X_{11})	0,994	4,20
	Aturan kerja (X_{12})	0,993	4,21
Stres kerja (X_2)	Tuntutan pekerjaan (X_{21})	0,977	2,58
	Tuntutan peran (X_{22})	0,980	2,51
Kepuasan kerja (Y_1)	Pekerjaan itu sendiri (Y_{11})	0,980	4,06
	Hubungan interpersonal (Y_{12})	0,980	4,10
	Kuantitas (Y_{21})	0,940	4,00
Kinerja (Y_2)	Kualitas (Y_{22})	0,945	4,02
	Ketepatan waktu (Y_{23})	0,905	4,02

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Pada **Tabel 4.13** menunjukkan nilai *outer loading* dan rerata pada masing-masing indikator. Variabel beban kerja terdiri dari dua indikator yaitu standar pekerjaan dan aturan kerja. Indikator yang memiliki *outer loading* terbesar adalah indikator standar pekerjaan (X_{11}) dengan nilai *outer loading* sebesar 0,994. Hal ini menunjukkan indikator standar pekerjaan (X_{11}) adalah indikator yang paling dapat menjelaskan variabel beban kerja. Nilai rerata pada indikator standar pekerjaan 4,20 yang menunjukkan bahwa keadaan tersebut harus dipertahankan. Standar pekerjaan berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Standar pekerjaan juga dapat dijadikan tolak ukur oleh perusahaan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan. Menurut Fitriani (2013), makin tinggi nilai *outer loading* indikator, makin kuat pengaruh indikator tersebut. Fungsi dari *outer loading* dan rerata untuk melihat hubungan yang paling dominan berdasarkan nilai dari diagram jalur antara indikator dengan variabel latennya.

Pada variabel stres kerja terdiri dari dua indikator yaitu tuntutan pekerjaan dan tuntutan peran. Indikator tuntutan peran (X_{21}) memiliki nilai *outer loading* terbesar dengan nilai 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tuntutan peran dapat menjelaskan variabel stres kerja. Nilai *outer loading* tinggi dikarenakan jawaban responden cukup bervariasi, sedangkan *outer loading* rendah dikarenakan jawaban responden yang relatif homogen (Wiyono, 2011). Berdasarkan kondisi di perusahaan indikator tuntutan peran memiliki nilai rerata sebesar 2,51 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami stres. Hal ini dikarenakan instruksi yang diberikan oleh pimpinan dapat dipahami oleh karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan pimpinan dan karyawan dapat memahami peran dalam pekerjaan masing-masing.

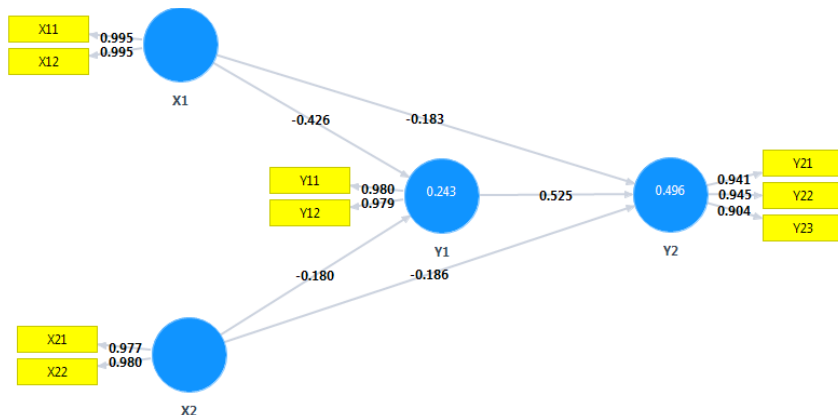
Pada variabel kepuasan kerja, masing-masing indikator memiliki nilai *outer loading* yang sama sebesar 0,980. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri (Y_{11}) dan hubungan interpersonal (Y_{12}) adalah indikator yang sangat mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Nilai rerata pada indikator pekerjaan itu sendiri (Y_{11}) dan hubungan interpersonal

(Y_{12}) masing-masing sebesar 4,06 dan 4,10. Indikator pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana karyawan *outsourcing* merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Karyawan merasa bahwa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan, sehingga karyawan harus bekerja dengan sungguh-sungguh. Selain itu, hubungan interpersonal juga harus dipertahankan dan ditingkatkan karena sangat mempengaruhi suasana kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik. Komunikasi sangat diperlukan karena komunikasi merupakan suatu proses untuk melaksanakan berbagai aktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada variabel kinerja terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas (Y_{21}), kualitas (Y_{22}), dan ketepatan waktu (Y_{23}). Dalam variabel kinerja, indikator yang memiliki hubungan paling tinggi adalah kualitas (Y_{22}) dengan memiliki nilai *outer loading* terbesar 0,945 dan nilai rerata pada indikator kualitas sebesar 4,02. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Karyawan juga bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Menurut Luthans (2006), hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

4.5.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi pada model ini fungsinya adalah melihat nilai signifikansi dari variabel laten. Pemodelan PLS pada dasarnya ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural dan menyusun model pengukuran. Model struktural adalah model yang fungsinya untuk melihat hubungan antar variabel laten. Sedangkan model pengukuran fungsinya melihat hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Langkah yang harus dilakukan adalah menyusun diagram jalur yang menghubungkan antara model pengukuran dan model struktural di dalam satu diagram pada **Gambar 4.1**.



Gambar 4.1 Konstruksi Diagram Jalur Hasil Pemodelan PLS

Keterangan:

X_1 : Beban Kerja

X_{11} : Standar pekerja

X_{12} : Aturan kerja

Y_1 : Kepuasan kerja

Y_{11} : Pekerjaan itu sendiri

Y_{12} : Hubungan interpersonal

X_2 : Stres kerja

X_{21} : Tuntutan pekerjaan

X_{22} : Tuntutan peran

Y_2 : Kinerja karyawan *outsourcing*

Y_{21} : Kuantitas

Y_{22} : Kualitas

Y_{23} : Ketepatan waktu

Gambar 4.1 diatas merupakan gambar konstruksi diagram jalur sebelum *bootstrapping*. Teknik *bootstrapping* digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi hubungan langsung antar konstruk dalam penelitian. Nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Pada output model PLS, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien jalur dan nilai *t-statistic* dengan signifikansi pada $\alpha=5\%$. Nilai *t-statistic* lebih besar dibandingkan nilai *t-tabel* sebesar 1,66. Hasil pengujian hipotesis menggunakan *software* PLS dapat dilihat pada **Lampiran 8**. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis secara ringkas dilihat pada **Tabel 4.14**.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hipotesis	Hipotesis Statistika	Path Coefficient	t-statistic	t-tabel	Keterangan
H ₁	$X_1 \rightarrow Y_1$	-0,440	4,645	1,66	Signifikan
H ₂	$X_2 \rightarrow Y_1$	-0,185	1,970	1,66	Signifikan
H ₃	$X_1 \rightarrow Y_2$	-0,357	3,666	1,66	Signifikan
H ₄	$X_2 \rightarrow Y_2$	-0,182	2,243	1,66	Signifikan
H ₅	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,441	3,904	1,66	Signifikan

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.14** diketahui hasil pengujian variabel independen (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*). Hasil pengujian H₁ menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 4,645 > *t-tabel* 1,66 yang berarti signifikan. Nilai koefisien -0,440 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya makin tinggi beban kerja yang dialami karyawan *outsourcing*, maka makin rendah kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Semesta Jati Indah. Kemudian, hasil dari pengujian H₂ memiliki nilai koefisien -0,185 dan *t-statistic* 1,970 > *t-tabel* 1,66 yang berarti stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan *outsourcing* menurun. Hasil pengujian H₃ menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,357 dan nilai *t-statistic* 3,666 > *t-tabel* 1,66 yang berarti signifikan. Namun, pada koefisien bernilai negatif yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Apabila beban kerja yang dialami karyawan meningkat, maka kinerja karyawan *outsourcing* menurun. Pengujian H₄ memiliki nilai koefisien sebesar -0,182 dan *t-statistic* 2,243 > *t-tabel* 1,66 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Apabila stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka kinerja

karyawan *outsourcing* menurun. Selanjutnya, hasil pengujian H_5 didapatkan nilai koefisien jalur 0,441 dan *t-statistic* 3,904 > *t-tabel* 1,66 artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang meningkat, maka kinerja karyawan juga akan makin meningkat.

Pada pengujian hipotesis tidak langsung (mediasi) dapat dilihat pada **Tabel 4.15**, dimana H_6 pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian termasuk mediasi sebagian karena beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0,440, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,441 dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,357. Sehingga, dapat disimpulkan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya beban kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian H_7 variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian termasuk mediasi sebagian karena stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar -0.185, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,441 dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar -0,182. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa agar kinerja karyawan dapat meningkat maka pemimpin juga perlu memperhatikan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel (Mediasi)

Hipotesis	Hipotesis Statistika	Path Coefficient	t-statistic	t-tabel	Keterangan
H ₆	$X_1 \rightarrow Y_1$	-0,440	4,645	1,66	Signifikan
	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,441	3,904	1,66	Signifikan
	$X_1 \rightarrow Y_2$	-0,357	3,666	1,66	Signifikan
	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$				Mediasi Sebagian
H ₇	$X_2 \rightarrow Y_1$	-0,185	1,970	1,66	Signifikan
	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,441	3,904	1,66	Signifikan
	$X_2 \rightarrow Y_2$	-0,182	2,243	1,66	Signifikan
	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$				Mediasi Sebagian

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Semesta Jati Indah. Hal ini berarti makin besar beban karyawan *outsourcing*, mengakibatkan makin menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik pada **Tabel 4.14**. Penelitian ini mendukung penelitian Purbaningrat dan Ida (2015), dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan menurun, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini juga didukung dari Mahendrawan dan Ayu (2015), bahwa nilai negatif dari koefisien beban kerja menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh berbanding terbalik pada kepuasan kerja, sehingga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi. Beban kerja meliputi beban fisik maupun mental, serta

lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Salah satu contoh beban kerja di PT Semesta Jati Indah terletak pada bagian pemotongan kayu. Dimana, bagian tersebut merupakan pekerjaan pemrosesan kayu mulai dari bahan baku kayu berupa log sampai menjadi bentuk dasar kayu tipis-tipis. Pada saat pemrosesan dilakukan, serbuk gergaji kayu berterbangan sehingga lingkungan kerja disekitarnya terganggu yang dapat mengakibatkan gangguan pernafasan dan kesehatan karyawan pada saat bekerja. Apabila kesehatan karyawan terganggu, maka karyawan menjadi cepat lelah saat bekerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawannya agar pada saat bekerja menjadi nyaman.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan lebih puas ketika diberikan beban kerja yang lebih rendah. Hal ini berarti beban kerja yang diberikan kepada karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman ketika mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Cole *et al.*, (2004) menyatakan tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada mental pekerja serta memicu stres kerja, dan hal lain ini mengarah pada penurunan kepuasan kerja. Berdasarkan kondisi di perusahaan, nilai rerata tertinggi dari variabel beban kerja berada pada kondisi aturan kerja sebesar 4,21. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pemimpin yang ada di PT Semesta Jati Indah telah melakukan penentuan waktu kerja dan waktu istirahat dengan baik serta memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tarigan (2015), menyatakan bahwa penentuan waktu kerja merupakan salah satu penerapan teknik yang direncanakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Adanya penetapan waktu tersebut bertujuan untuk membantu pengembangan metode kerja yang efektif.

4.6.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, telah memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa makin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Faqihuddin (2008), yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah berpengaruh pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Dewi (2015), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan pada diri karyawan harus diperhatikan karena sikap kepuasan tersebut menentukan hasil kinerja karyawan. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja disebabkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuannya. Menurut Antoniou *et al.*, (2013) stres dapat membawa dampak yang tidak diinginkan pada karyawan yang dapat menciptakan ketidakpuasan kerja. Ketika stres meningkat di lingkungan kerja, maka kepuasan kerja menurun. Hasil dari penelitian stres kerja yang terjadi di PT Semesta Jati Indah nilai rerata tertinggi ditunjukkan pada indikator tuntutan pekerjaan sebesar 2,58, maka dapat dikatakan bahwa indikator tuntutan pekerjaan lebih kuat dalam mengukur variabel stres kerja dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami stres yang berlebihan karena tuntutan pekerjaan yang mereka dapatkan masih dalam batas kewajaran dan sanggup untuk dijalankan karyawan.

Berdasarkan **Tabel 4.14** didapatkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang terdiri dari pekerjaan yang membosankan dan pekerjaan yang membuat frustrasi. Dalam pekerjaan yang membosankan/monoton akan menyebabkan karyawan menjadi stres. Dengan demikian, rasa bosan terhadap pekerjaan merupakan masalah paling utama dalam stres kerja yang akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh teori dari Anatan dan Ellitan (2007) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan

stres kerja adalah individual stresor, dimana stres yang berasal dari dalam individu yang muncul akibat konflik dan ambiguitas peran, beban kerja yang terlalu berat, pekerjaan yang monoton dan kurangnya pengawasan dari pihak organisasi. Selain pekerjaan yang membosankan, pengaruh stres kerja lainnya yaitu pekerjaan yang membuat frustrasi. Dimana, pekerjaan yang dapat membuat karyawan mengalami frustrasi disebabkan adanya target yang tinggi dengan waktu terbatas maka karyawan harus melakukan kerja lembur. Akan tetapi, perusahaan akan memberikan tambahan kompensasi kepada karyawan yang melakukan kerja lembur sesuai dengan jam kerja lembur yang dilakukan. Adanya tambahan kompensasi, maka karyawan akan merasa puas dan adil dengan kompensasi yang diterimanya. Pemberian kompensasi yang adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik dan semangat dalam bekerja.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap hipotesis membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Semesta Jati Indah. Jika dilihat dari deskripsi variabel penelitian, beban kerja berada pada kategori baik dengan nilai rerata 4,21 yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya pengaruh ini disebabkan karena pemimpin dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya. Penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan Soesanto dan Kusuma (2014), bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Gozali (2016), juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, makin tinggi beban kerja makin rendah kinerja yang dihasilkan, demikian juga sebaliknya makin rendah beban kerja maka kinerja pegawai makin tinggi. Menurut Shah *et al.*, (2011) beban kerja yang tinggi dan beban kerja yang sangat rendah akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga tugas seorang pemimpin untuk menciptakan produktivitas kerja optimal. Apabila target produksi meningkat, maka beban kerja pada karyawan juga meningkat.

Peningkatan beban kerja terus menerus tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai, maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, selain itu lingkungan kerja dan kapasitas kerja juga diperhatikan.

Berdasarkan hasil rerata pada **Tabel 4.5** nilai rerata tertinggi sebesar 4,21 variabel beban kerja berada pada kondisi aturan kerja yang meliputi waktu kerja dan waktu istirahat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan waktu di PT Semesta Jati Indah sudah baik, hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan *outsourcing* yang datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, pengaturan jam kerja dilakukan dengan sistem shift secara bergilir. Jam kerja yang ada di perusahaan dibagi menjadi tiga shift yaitu shift pertama pukul 07.20-15.40, shift kedua pukul 15.20-23.40, dan shift ketiga pukul 23.20-07.40. Adanya pengaturan jam kerja secara bergilir, maka karyawan dapat merasakan bekerja dengan waktu yang berbeda. Ketepatan waktu datang karyawan saat bekerja juga akan mempengaruhi kinerja karena waktu merupakan salah satu ketentuan perusahaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan nilai rerata terendah variabel beban kerja terdapat pada indikator standar pekerjaan sebesar 4,20. Pada PT Semesta Jati Indah beban kerja pada karyawan terhadap standar pekerjaan sudah baik, namun masih perlu adanya pencapaian target yang lebih tinggi. Karyawan biasanya kurang bisa memenuhi target produksi perusahaan, misalnya dalam jumlah swhasil kerja (*output*) yang dihasilkan kurang sesuai. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi dengan waktu pengerjaan yang terbatas dapat menimbulkan kelelahan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti standar pekerjaan dan aturan kerja. Standar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, sedangkan aturan kerja mengenai karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

4.6.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya makin tinggi stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat dilihat pada **Tabel 4.14**. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2008), menyatakan bahwa suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed and Muhammad (2013), menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Adanya penurunan kinerja biasanya terjadi karena kurangnya motivasi dari atasan. Selain itu, lingkungan kerja karyawan kurang mendukung, hal ini dapat meningkatkan stres kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pada **Tabel 4.6** mengenai stres kerja yang terjadi di PT Semesta Jati Indah nilai rerata tertinggi sebesar 2,58 berada pada indikator tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan termasuk dalam kategori rendah karena masih termasuk dalam batas kewajaran karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan cenderung merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan walaupun karyawan harus melakukan kerja lembur. Perusahaan juga memberikan kompensasi yang sesuai dengan kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Suatu perusahaan selalu mempunyai target untuk mencapai hasil yang maksimal. Jika target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target pekerjaan tersebut dan karyawan bisa mengalami stres kerja. Menurut Umar (2005), stres dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja,

tergantung dari seberapa besar tingkat stres. Apabila stres terlalu besar, prestasi kerja mulai menurun karena stres mengganggu pekerjaan. Tuntutan dari pimpinan perusahaan berupa penyelesaian hasil kerja dengan target tinggi dan waktu yang terbatas dapat membuat karyawan menjadi frustrasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, pemimpin PT Semesta Jati Indah harus tetap memperhatikan stres kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap optimal.

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja karyawan *outsourcing* meningkat, maka kinerja karyawan *outsourcing* juga akan meningkat. Sehingga, pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* diterima. Hasil penelitian ini didukung dari Khan *et al.*, (2012), menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin harus memperhatikan semua faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pada penelitian Rosita dan Tri (2016), juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan merupakan sikap karyawan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan karyawan dapat memberikan manfaat seperti menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Apabila kinerja tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan akan kecewa dan sebaliknya jika kinerja sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan merasa puas.

Hasil dari analisis nilai rerata tertinggi sebesar 4,10 yang dapat dilihat pada **Tabel 4.7** terletak pada indikator hubungan interpersonal karena karyawan *outsourcing* di PT Semesta Jati Indah memiliki kerjasama yang baik antar rekan kerja. Kerjasama yang baik antar rekan kerja membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, rekan kerja selalu memberi bantuan apabila ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

Keakraban karyawan *outsourcing* di PT Semesta Jati Indah membentuk rasa tidak canggung untuk bertanya kepada rekan kerja jika menemui kesulitan. Salah satu contoh hubungan antar rekan kerja yang saling membantu misalnya dalam mengoperasikan mesin ketika memindahkan barang menggunakan alat berat, sehingga dapat meminimalkan terjadinya kesalahan saat bekerja. Dalam menjalin hubungan yang baik antar karyawan dan saling membantu, maka target kinerja perusahaan dapat tercapai. Salah satu cara untuk menjalin hubungan baik antar rekan kerja melalui komunikasi, sehingga dalam bekerja bisa membuat suasana menjadi nyaman dan membuat rasa puas dalam bekerja.

4.6.6 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung ditunjukkan **Tabel 4.15** dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi sebagian hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* yang bekerja di PT Semesta Jati Indah. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan sebagai mediasi sebagian apabila variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja serta variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja merupakan pemediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan tidak hanya memperhatikan beban kerja tetapi juga kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jou *et al.*, (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi efek mediasi. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada beban fisik maupun mental karyawan sehingga akan berpengaruh pula terhadap peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan nilai rerata kondisi di perusahaan sebesar 4,21 karyawan cenderung merasa puas, hal ini membuktikan bahwa perusahaan telah memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan masing-masing sehingga karyawan

merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan. Karyawan menganggap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar perusahaan, namun pada waktu tertentu target perusahaan meningkat sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Walaupun target perusahaan meningkat, karyawan tetap menikmati pekerjaannya dan mereka tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Menurut Ahmadi (2009), kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi karena kepuasan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen agar mayoritas karyawan dalam perusahaan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar karyawan bertahan bekerja di perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya.

Pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dalam memediasi sebagian hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan disebabkan oleh adanya kepuasan dari karyawan terhadap perusahaan. Pada PT Semesta Jati Indah beban kerja yang dialami karyawan cukup baik dan dapat diterima oleh karyawan, artinya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan pada masing-masing karyawan dipengaruhi oleh tugas pokok fungsi masing-masing, sehingga karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih akan memicu timbulnya kejenuhan, yang pada akhirnya kondisi ini akan menurunkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Adnyaswari dan Ayu, 2017). Apabila kepuasan kerja menurun yang dialami karyawan, maka dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diupayakan dalam pemberian beban kerja sesuai kemampuan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga maksimal dan karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan.

4.6.7 Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung ditunjukkan **Tabel 4.11** dapat diketahui bahwa kepuasan kerja

memediasi sebagian hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Berdasarkan hasil pengujian dapat dikatakan sebagai mediasi sebagian apabila variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja serta variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja merupakan pemediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan tidak hanya memperhatikan stres kerja tetapi juga kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugama (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi sempurna antara stres kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai merupakan pengaruh langsung melalui kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan karena adanya perbedaan status kerja karyawan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap. Dimana, karyawan *outsourcing* merupakan karyawan yang dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan karyawan tetap, tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja sehingga karyawan *outsourcing* merasa terbebani dengan jangka waktu kerja yang dapat menyebabkan stress kerja. Apabila masa kerja karyawan *outsourcing* sudah habis maka karyawan harus melakukan perpanjangan masa kerja.

Peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi sangat penting bagi karyawan *outsourcing* di PT Semesta Jati Indah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pahi *et al.*, (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi karena kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja menurun, salah satu penyebabnya adalah stres kerja. Dimana, kepuasan kerja dan stres kerja saling berhubungan karena stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Bhatti, *et al.* (2011)

seorang pemimpin sangat penting untuk mengenali stres kerja yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. Stres kerja merupakan prediktif terhadap ketidakpuasan kerja dan kecenderungan lebih memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Namun, pada karyawan *outsourcing* PT Semesta Jati Indah cenderung tidak mengalami stres kerja karena karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan tidak membosankan dan tidak membuat karyawan mengalami frustrasi. Selain itu, pimpinan memberikan instruksi yang jelas dan bertindak adil dalam pembagian pekerjaan kepada karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai rerata kondisi di perusahaan sebesar 2,58 yang dapat dilihat pada **Tabel 4.8**. Menurut Saefullah (2017), stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa berbeda-beda. Stres dapat terjadi pada setiap individu dan setiap waktu karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan.

Setiap perusahaan pasti menuntut karyawan agar dapat cepat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Tetapi, perusahaan harus memberikan kepuasan terhadap karyawan atas pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil mediasi sebagian ini dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan stres kerja. Apabila stres kerja karyawan menurun, maka hasil kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

4.7 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dapat disarankan pada pihak manajemen PT Semesta Jati Indah dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja karyawan meliputi kepuasan kerja, stres kerja, dan beban kerja. Ada beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Pihak manajemen perlu memperhatikan penyesuaian jam kerja dengan beban kerja serta waktu istirahat dan perlu membangun suasana kerja yang lebih baik, sehingga akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan *outsourcing*.

2. Pihak manajemen harus selalu tetap waspada agar stres yang dialami karyawan *outsourcing* tidak meningkat dengan cara meningkatkan kesejahteraan karyawan *outsourcing*, sehingga kinerja karyawan *outsourcing* dapat meningkat.
3. Pihak manajemen perlu mempertahankan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* dengan tetap menjaga hubungan antar karyawan dan pihak manajemen harus berupaya untuk membuat suasana kerja yang baik agar karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.
4. Pihak manajemen perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* dengan cara meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memberikan pelatihan bagi karyawan *outsourcing* agar kinerja karyawan lebih baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Semesta Jati Indah, didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila beban kerja pada karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan makin menurun.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila stres kerja pada karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan makin menurun.
5. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga adanya penerapan beban kerja yang baik dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
7. Stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga adanya penurunan stres kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, maka peneliti mencoba untuk memberikan saran bahwa pemimpin harus tetap memperhatikan kepuasan dan kinerja karyawan. Hal tersebut perlu dilakukan karena kepuasan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya beban kerja dan stres kerja pada karyawan *outsourcing*, maka manajemen PT Semesta Jati Indah diharapkan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan

dan mengadakan kegiatan yang dapat menyegarkan pikiran karyawan. Selain itu, mengadakan pelatihan bagi tenaga kerja *outsourcing* dalam rangka meningkatkan kualitas intelektual dan teknis sebagai kontribusi untuk membangun kemampuan kerja yang melibatkan perusahaan mitra *outsourcing*. Pada penelitian selanjutnya, perlu adanya tambahan variabel lain. Hal ini dikarenakan dengan adanya variabel lain dalam penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hubungan atau pengaruhnya pada kepuasan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. dan Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El-Dinar* 3 (1): 27-40.
- Adnyaswari, N.A. dan Ayu D.A. 2017. **Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.** *E-Jurnal Manajemen Unud* 6 (5): 2474-2500.
- Ahmadi, H. 2009. ***Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia.*** *International Journal of Health Care Quality Assurance* 22 (1): 40-54.
- Ahmed, A. and Muhammad R. 2013. ***Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan.*** *Journal of Business and Management* 11 (6): 61-68.
- Anatan, L. dan Ellitan L. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern.** Alfabeta. Bandung.
- Antoniou, A.S.G., Davidson M.J., and Cooper C.L. 2003. ***Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece.*** *Journal of Managerial psychology* 18 (6): 592- 621.
- Arifin, J. 2008. **Statistik Bisnis Terapan dengan Microsoft Excel 2007.** PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Astianto, A. 2014. **Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.** *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3 (7): 1-17.
- Awaludin, I., La O.B.A., and Sri W.M. 2016. ***The Effect of Job Satisfaction, Integrity, and Motivation on Performance.*** *Journal of Engineering and Science* 5 (1): 47-52.

- Bhatti, N., Hashmi M.A., Raza S.A., Shaikh F.M., and Shafiq K. 2011. ***Empirical analysis of job stress on job satisfaction among university teachers in Pakistan.*** *International Business Research* 4 (3): 264-270.
- Budianto, T. dan Erza Y.P. 2010. **Hubungan Kebisingan dan Massa Kerja Terhadap Terjadinya Stres Kerja Pada Pekerja Di Bagian Tenun “Agung Saputra Tex” Piyungan Bantul Yogyakarta.** *Jurnal Kesmas* 4 (2): 76-143.
- Cole, D., Panchanadeswaran S., and Daining C. 2004. ***Predictors of job satisfaction of licensed social workers: Perceived efficacy as a mediator of the relationship between workload and job satisfaction.*** *Journal of Social Service Research* 31 (1): 1-12.
- Dewi, N.P.E.L. dan I Gusti S.K.N. 2015. **Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali.** *E-Jurnal Manajemen Unud* 4 (7): 1933-1948.
- Dhania, D.R. 2010. **Pengaruh stress kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan.** *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus* 1 (1): 15-23.
- Dumanauw, J.F. 2007. **Mengenal Kayu.** Kanisius. Yogyakarta.
- Faisal, G. 2009. ***How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana Menjadi Wajib Pajak yang Cerdas?*** Grasindo. Jakarta.
- Firmanzah. 2010. **Persaingan, Legitimasi Kekuasaan, dan Marketing Politik.** Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, I. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.** Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Hamdi, A.S. dan Bahrudin. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan**. CV Budi Utama. Yogyakarta.
- Handoko, H.T. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi satu. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2008. **Manajemen Personalialia**. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Penggandaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, Edisi Empat. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herawati, N. dan Hadi S. 2013. **Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal**. Journal of Economics 2 (2): 1-8.
- Hermawan, A. 2008. **Penelitian Bisnis** Paradigma Kuantitatif. Grasindo. Jakarta.
- Hettiarachchi, H.A.H. 2014. **Impact of Job Satisfaction on Job Performance of IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka**. Journal of Research in Information Technology 2(4): 906-916.
- Ilyas, Y. 2000. **Perencanaan SDM dan Rumah Sakit Teori, Metoda, dan Formula**. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan UI. Depok.
- Indy, H. dan Handoyo S. 2010. **Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTN Madiun**. Jurnal Psikologi industri dan Organisasi 2 (2): 100-105.

- Iqbal, M. 2012. ***Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan.*** *International Journal of Human Resource Studies* 2(2):53-70.
- Irawan dan Khaeryna A. 2015. **Metode Partial Least Square (PLS) dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone).** *Jurnal Teknosains* 9 (1): 53-68.
- Jou, R.C., Chung W.K., and Mei L.T. 2013. ***A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction.*** *Transportation Research Part E* 57: 95-104.
- Julianti, L. 2015. **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia.** *Jurnal Advokasi* 5 (1):14-29.
- Khan, A.H., Musarrat N., Aleem, and Wasim H. 2012. ***Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan.*** *Journal of Business Management* 6 (7): 2697-2705.
- Kimbal, F.F.M., Greis M.S., dan Decky J.A. 2015. **Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.** *Jurnal EMBA* 3 (2): 1061-1072.
- Luthans, F. 2006. **Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh.** ANDI. Yogyakarta.
- Mahardiyani, I.H. dan Dhini R.D. 2014. **Komitmen Organisasi Karyawan Outsourcing Kabupaten Kudus Ditinjau dari Stress Kerja.** *Humanitas* 11 (1): 33-40.

- Mahendrawan, I.G. dan Ayu D.I. 2015. **Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar**. E-Jurnal Manajemen Unud 4 (11): 3936-3961.
- Mangkunegara, A.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nugroho, BA. 2005. **Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS**. Andi. Yogyakarta.
- Pahi, M.H., Kamal A.H., and Nadeem K. 2016. ***Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention. International Review of Management and Marketing*** 6 (3): 617-624.
- Purbaningrat, P.M. dan Ida B.G.S. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud 4 (5): 1149-1165.
- Purwaningsih, R. dan Arif S. 2007. **Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri Undip dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)**. Jati Undip 2 (2): 28-39.
- Rangkuti, F. 2008. ***The Power of Brand***. Gramedia. Jakarta.
- Rivai, V. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Edisi kedua. Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge A.T. 2008. **Perilaku Organisasi**. Edisi Duabelas. Salemba Empat. Jakarta.

- Rosita, T. dan Tri Y. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening***. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 (1): 1-20.
- Runtuwene, P., Bernhard T., dan Christoffel M. 2016. **Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado**. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16 (1): 269-279.
- Sanuddin, F.D.P. dan Rosa W. 2013. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa**. Modus 25 (2): 217-231.
- Saefullah, E. 2017. **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**. Akademika 15 (2): 117-122.
- Setyawan, A.A., dan Rini K. 2006. **Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jurnal Manajemen dan Bisnis 10 (1): 115-123.
- Shah, S.S.H., Ahsan R.J., Jabran A., Wasiq E., Ihsan U. and Syed N.R. 2011. ***Workload and Performance of Employees***. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach In Business* 3 (5): 256-267.
- Sheraz, A., Muhammad W., Wajahat H.Q., Wajahat H.Q. and Rizwan. 2014. ***Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions***. *International Journal of Learning & Development* 4 (2): 204-226.
- Siagian, D. dan Sugiarto. 2006. **Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Gramedia. Jakarta.
- Sugama, D.G.Y. 2017. **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan**

Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis 4 (1): 11-26.

Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi.** Alfabeta. Bandung.

Sutarto, W. 2010. ***Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.*** Kencana. Jakarta.

Tangkilisan, H.N.S. 2005. **Manajemen Publik.** Grasindo. Jakarta.

Tarigan, M.I. 2015. **Pengukuran Standar Waktu Kerja Untuk Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal.** Wahan Inovasi 4 (1): 26-35.

Tatipikilawan, J.M. 2012. **Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Keluarga Pada Usaha Peternakan Kerbau di Pulau Moa Kabupaten Maluku Baratdaya.** Jurnal Agroforestri VII (1): 8-15.

Thaief, I., Aris B., Priyono and Mohamad S.I. 2015. ***Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).*** Review of European Studies 7 (11): 23-33.

Tunggal, A.W. 2008. ***Outsourcing Konsep dan Kasus.*** Harvarindo. Jakarta.

Umar, H. 2005. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.** Gramedia. Jakarta.

Yoestini, V.A. 2012. **Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan, dan Nilai Pelanggan Dalam Meningkatkan Loyaitas Pelanggan Joglosemar Bus (Studi Pada Wilayah Semarang Town Office).** Jurnal Manajemen 1 (1): 1-11.

Zafar, Q., Ayesha A., Tayyab H., Toqeer I. and Hafiz I.Y. 2015.
***The Influence of Job Stress on Employees Performance
in Pakistan.*** *Journal of Social Science Research* 1 (4): 221-
225.

LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN
Jln. Veteran Malang 65145

Lampiran 1 Kuesioner Responden

Kuesioner Penelitian

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA
KARYAWAN *OUTSOURCING*
(Studi Kasus PT Semesta Jati Indah Jombang, Jawa Timur)**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan *Outsourcing* PT Semesta Jati Indah,
Jombang
Di tempat

Saya mahasiswa program Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Industri Pertanian Universitas Brawijaya Malang angkatan 2013, dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi, saya ingin meminta bantuan Bapak/Ibu untuk membantu dalam pengisian kuesioner ini. Tujuan dari kuesioner digunakan untuk mengetahui persepsi Bapak/Ibu mengenai faktor beban kerja, stres kerja, kompensasi, kepuasan dan kinerja karyawan *outsourcing*. Informasi yang diberikan hanya digunakan untuk menunjang penelitian ini dan dijamin kerahasiannya.

Terima kasih atas waktu dan bantuannya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat Saya,

Agnes Ciptaning Puspita



Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia dan dianggap sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu pada saat ini.

Keterangan pada jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (ST)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Beban Kerja (X1)						
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
2	Tugas yang diberikan kepada saya sudah sesuai standar pekerjaan					
3	Lamanya waktu bekerja yang diberikan kepada saya sesuai dengan standar yang ditentukan					
4	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup					
Stres Kerja (X2)						
1	Pekerjaan saya terasa membosankan					
2	Tuntutan pekerjaan yang diberikan membuat saya frustrasi					
3	Atasan saya tidak memberikan instruksi cukup jelas					
4	Saya tidak memahami peranan dalam pekerjaan					

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Kerja (Y1)						
1	Saya nyaman dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Hubungan yang terjalin antar rekan kerja baik					
4	Sikap rekan kerja yang saling membantu					
Kinerja (Y2)						
1	Jumlah hasil kerja yang saya lakukan memenuhi tuntutan yang diharapkan perusahaan					
2	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan aturan					

Lampiran 2. Output Uji Validitas

a. Variabel Beban Kerja

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X111	100	4.19	.545
X112	100	4.20	.550
X121	100	4.20	.550
X122	100	4.21	.537
Total	100	16.80	2.160
Valid N (listwise)	100		

Correlations

		X111	X112	X121	X122	Total
X111	Pearson Correlation	1	.983**	.983**	.966**	.994**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X112	Pearson Correlation	.983**	1	.967**	.949**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X121	Pearson Correlation	.983**	.967**	1	.983**	.994**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X122	Pearson Correlation	.966**	.949**	.983**	1	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.994**	.985**	.994**	.985**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X211	100	2.62	1.179
X212	100	2.53	1.087
X221	100	2.62	1.196
X222	100	2.40	1.025
Total	100	10.17	3.998
Valid N (listwise)	100		

Correlations

		X211	X212	X221	X222	Total
X211	Pearson Correlation	1	.671**	.821**	.804**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X212	Pearson Correlation	.671**	1	.631**	.778**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X221	Pearson Correlation	.821**	.631**	1	.644**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X222	Pearson Correlation	.804**	.778**	.644**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.929**	.858**	.878**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y111	100	4.09	.668
Y112	100	4.02	.651
Y121	100	4.11	.665
Y122	100	4.09	.653
Total	100	16.31	2.505
Valid N (listwise)	100		

Correlations

		Y111	Y112	Y121	Y122	Total
Y111	Pearson Correlation	1	.855**	.887**	.861**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y112	Pearson Correlation	.855**	1	.858**	.851**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y121	Pearson Correlation	.887**	.858**	1	.908**	.961**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
Y122	Pearson Correlation	.861**	.851**	.908**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.949**	.937**	.961**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. Variabel Kinerja

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Y21	100	4.00	.620
Y22	100	4.02	.666
Y23	100	4.02	.603
Total	100	12.04	1.758
Valid N (listwise)	100		

Correlations

		Y21	Y22	Y23	Total
Y21	Pearson Correlation	1	.856**	.757**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
Y22	Pearson Correlation	.856**	1	.779**	.948**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
Y23	Pearson Correlation	.757**	.779**	1	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.937**	.948**	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Output Uji Reliabilitas

a. Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

b. Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

c. Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

d. Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Lampiran 4. Output Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X1	Between Groups	(Combined)	143.380	5	28.676	5.639	.000
		Linearity	138.329	1	138.329	27.202	.000
		Deviation from Linearity	5.051	4	1.263	.248	.910
	Within Groups		478.010	94	5.085		
	Total		621.390	99			
Y2 * X1	Between Groups	(Combined)	110.740	5	22.148	10.671	.000
		Linearity	108.800	1	108.800	52.420	.000
		Deviation from Linearity	1.940	4	.485	.234	.919
	Within Groups		195.100	94	2.076		
	Total		305.840	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * X2	Between Groups	(Combined)	90.720	12	7.560	1.239	.270
		Linearity	41.835	1	41.835	6.859	.010
		Deviation from Linearity	48.885	11	4.444	.729	.708
	Within Groups		530.670	87	6.100		
	Total		621.390	99			
Y2 * X2	Between Groups	(Combined)	58.377	12	4.865	1.710	.078
		Linearity	39.403	1	39.403	13.853	.000
		Deviation from Linearity	18.974	11	1.725	.606	.819
	Within Groups		247.463	87	2.844		
	Total		305.840	99			

Lampiran 5. Output R square

R Square

R Square	
Y1	0.256
Y2	0.568

Lampiran 6. Output *Convergent Validity*

Average Variance Extracted (AVE)

AVE		Matrix	
		AVE	
X1		0.987	
X2		0.957	
Y1		0.960	
Y2		0.865	

Lampiran 7. Output *Discriminant Validity*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion		Cross Loadings		Heterotrait
	X1	X2	Y1	Y2
X11	0.994	0.168	-0.473	-0.598
X12	0.993	0.171	-0.464	-0.587
X21	0.154	0.977	-0.239	-0.344
X22	0.180	0.980	-0.269	-0.355
Y11	-0.467	-0.249	0.980	0.642
Y12	-0.458	-0.261	0.980	0.646
Y21	-0.566	-0.254	0.683	0.940
Y22	-0.566	-0.335	0.601	0.945
Y23	-0.532	-0.416	0.544	0.905

Lampiran 8. Output *Composite Reliability*

Composite Reliability

Composite Reliability		Matrix
Composite Reliability		
X1	0.994	
X2	0.978	
Y1	0.979	
Y2	0.951	

Cronbachs Alpha

Cronbachs Alpha		Matrix
Cronbachs Alpha		
X1	0.987	
X2	0.955	
Y1	0.958	
Y2	0.922	

Lampiran 9. Output *Outer Model*

Outer Loadings

Matrix					
	X1	X2	Y1	Y2	
X11	0.994				
X12	0.993				
X21		0.977			
X22		0.980			
Y11			0.980		
Y12			0.980		
Y21				0.940	
Y22				0.945	
Y23				0.905	

Lampiran 10. Output Hasil Pengujian Hipotesis

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Cor...	Samples	Export to clipboard:
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O /STERR)	P Values
X1 -> Y1	-0.440	-0.440	0.095	4.645	0.000
X1 -> Y2	-0.357	-0.346	0.097	3.666	0.000
X2 -> Y1	-0.185	-0.187	0.094	1.970	0.049
X2 -> Y2	-0.182	-0.179	0.081	2.243	0.025
Y1 -> Y2	0.441	0.452	0.113	3.904	0.000